

65 歳到達を理由とする雇止めの有効性

【文 献 種 別】 判決／東京地方裁判所

【裁判年月日】 平成 27 年 7 月 17 日

【事 件 番 号】 平成 23 年（ワ）第 39604 号、平成 24 年（ワ）第 9052 号、平成 24 年（ワ）第 17921 号、平成 24 年（ワ）第 36691 号

【事 件 名】 地位確認等請求事件（日本郵便事件）

【裁 判 結 果】 棄却

【参 照 法 令】 労働契約法 7 条・19 条

【掲 載 誌】 労旬 1863 号 32 頁

LEX/DB 文献番号 25540849

事実の概要

1 X₁らは、郵政事業の分割民営化のために設立された旧公社に日々雇用の非常勤職員として、郵便関連業務に従事していた。平成 19 年 10 月 1 日に旧公社は解散し、業務は Y 社などに承継された。その前日、X₁らと旧公社の間の契約は終了した。旧公社の非常勤職員らで希望する者はすべて Y 社に採用されることとされ、X₁らはこれを希望し、同年 10 月 1 日から、Y 社に契約期間 6 か月の期間雇用社員として、従前と同じ支店および業務で採用された（X₄のみ旧公社を経ず、Y 社に採用）。

2 平成 19 年 10 月 1 日制定の Y 社就業規則には、期間雇用社員の契約更新につき、「会社が必要とし、本人が希望する場合は、雇用契約を更新することがある。」（ただし、職務内容や本人の業務遂行能力等から会社が不適当と認めたときは更新しない、10 条 1 項）との規定のほか、「会社の都合による特別な場合のほかは、満 65 歳に達した日以後における最初の雇用契約の満了の日が到来したときは、それ以後、雇用契約を更新しない」（65 歳更新上限という。また、「会社の都合による特別な場合」の部分、を、例外規則という）とも規定された。他方、正社員は 60 歳定年、定年後再雇用は 65 歳までとされていた。なお、旧公社では非常勤職員に年齢による任用制限はなかった（例えば、X₅は旧公社に勤務時、70 歳を超えていた）。

Y 社は、65 歳更新上限の趣旨は、正社員との均衡を図ること、「加齢に伴い過大な業務負荷により事故が発生する懸念等を考慮したもの」とし、期間雇用社員に説明した。なお、Y 社は、例外的に 65 歳を超えて雇用契約を更新する場合としては、後任者の補充ができない、当該期間雇用社員の業務遂行能力が非常に優れており、同等の能力をもつ後任者を補充できない場合などと認識していた。実際に 65 歳を超えて雇用契約が更新された者もいるが、X₁らの所属支店では、このような例はない。

3 X₁らは期間満了の約 1 か月前に書面で期間満了と次回の労働条件が通知され、希望者は申し出るよう求められていたが、希望を明示しない場合でも更新されることがままあった。X₁らの雇用契約は 6 回ないし 9 回更新されたのち、平成 23 年 4 月 1 日から 9 月 30 日の雇用期間の満了（X₇、X₉は同年 10 月 1 日から平成 24 年 3 月 31 日）をもって、65 歳更新上限に該当することを理由に雇止めされた（本件雇止めという）。X₁らは、本件雇止めは無効であるとして、労働契約上の地位確認および慰謝料等の請求をした。

判決の要旨

請求棄却。

以下では、紙幅の都合上、65 歳更新上限が法的評価に関わる部分について扱う。

1 実質無期労働契約といえるか

X₁らの更新回数、更新の実態、更新前後の業務内容等から、「Y社における期間雇用社員の契約更新手続が形骸化し、実質的に期間の定めのない雇用契約と同視し得る状態になっていたものと認めるのが相当である。」

2 雇用契約締結時の就業規則としての 65歳更新上限規定の効力

(1) 65歳更新上限に基づく更新拒絶を、「雇止めが解雇として行われた場合に解雇権の濫用に当たする事情があるかという解雇権の濫用とは別の雇用契約の終了事由と捉えるべきものである」として、判旨は、65歳更新上限の規定が就業規則として有効かどうか（その結果、これに基づく雇止めの有効性）を判断する（労契7条）。

(2) 65歳更新上限が、X₁らとY社との最初の雇用契約締結時の就業規則としての効力が認められるための合理性について、65歳更新上限規定は、X₁らの雇用契約が「労働契約法19条の適用を受けるものであれば、実質的に定年制の意義を持つ制度を規定したものとなる。」

(3) 65歳までの雇用確保を求める高年法の下でも、「反面、65歳をもって更新限度ないし更新された契約の終期とすることも許されると解される。」「有期雇用契約に基づく労働者についても、（高年法により無期雇用契約労働者と一筆者注）同程度の保護が与えられることが望ましいが、それ以上に、65歳更新限度の定めをおくことをもって、公序良俗に反するとはいえず、「一定の年齢をもって更新の限度と定めることが労働契約法19条の規定に反し許されないと解する理由もない。」

(4) 「満65歳に達した期間雇用社員の全員について、従前の業務をこなすことが困難になる程度の体力や持久力の低下が直ちにみられるわけではない」が、65歳更新上限を設けなければ、相当数のY社の期間雇用社員について、「雇止めにおける解雇権濫用法理の類推適用により、個別に、当該期間雇用社員の雇用契約を更新しない理由が合理的であるかを吟味する必要が出て来ることになる」。しかし、体力等の低下には個人差があること、Y社の事業体としての規模に照らすと、「能力低下の実質的判断が必ずしも容易でない以上、当該契約期間の満了までに適時適切な対応を取り

損なう恐れや、紛議に伴うコストという問題もあり……本件規則10条1項による雇止めで対処することは、煩雑の感を否めず、Y社の懸念する事故発生の懸念が現実化する危険とのバランスを考慮すると、一律に一定の年齢を基準として、以降の雇用契約更新を行わないこととする旨の定めを就業規則に置くことについて、なおその必要性和合理性が認められる。」

(5) 「65歳という年齢は、老齢基礎年金の受給開始年齢であるため、以降は、当該期間雇用社員において必ずしもY社において従前の業務に従事しなくとも、生計の途が断たれるなどの著しい不利益は生じないものと全体的な傾向としては解され」、また、65歳更新上限は高年法の要請とも齟齬しない。また、65歳更新上限は、Y社の正社員との均衡も考慮したものであり、本件例外規則による例外的な雇用継続も行われていること等から、65歳更新上限は、「少なくとも、定年退職後に再雇用されている正社員の取扱いとの均衡がとれている本件においては、その内容において相当であるといえる。」（なお、本件就業規則の周知に問題はなかった。）

以上から、本件雇止めは本件上限規則により根拠づけられた適法なものであるとされた（労契7条）。

判例の解説

一 本判決の特徴

本件は、有期労働契約の更新上限を65歳とする就業規則規定に基づいて行われた雇止めの有効性について争われた事例である。判旨の大筋は、X₁らの有期労働契約が、実質無期契約と同視できるとしたうえで、「解雇権の濫用とは別の雇用契約終了事由」である65歳更新上限規定に基づく雇止めの有効性を判断するために、就業規則で定める65歳更新上限規定の合理性を判断したものであると整理できる。

本件の特徴としては、まず、更新上限には、通算年数や更新回数によるものが多くみられるところ、本件では、年齢が用いられている点があげられる。年齢のみを更新上限とすることそのものの妥当性が、本来問われるべきである¹⁾。

次に、更新上限とされる年齢が65歳である点

である。65歳という年齢は、公的高齢年金支給開始年齢にあたり、また、高年法による65歳までの雇用確保措置の要請を満たす年齢である。判旨はこの点も根拠として65歳更新上限の合理性を認めているが、検討の余地がある。

さらに、本件の特徴としては、65歳更新上限を「実質的に定年制の意義を持つ制度」として捉え、その合理性を判断している点があげられる。この部分は、65歳更新上限は雇止め法理の適用のある雇止め事由ではなく、これとは別の「雇用契約終了事由」とした点に関係していると思われ、理論的整理が必要な点と考える。

以下では、本件雇止めの有効性判断において最も影響のあると思われる65歳更新上限の合理性に関係する点を中心にみていく（本件の争点は多岐にわたるが、紙幅の都合により大幅に割愛した²⁾）。

二 年齢を更新上限とする雇止めの有効性

有期労働契約の更新上限の設定そのもの、また、更新上限の内容に対する規制は存在しないため、年齢を更新上限とすること自体、直ちに違法とはならない。判旨のいうように「一定の年齢をもって更新の限度と定めることが労働契約法19条の規定に反し許されないと解する理由もない」とするのもうなずける。

とはいえ、年齢を更新上限とすることは、労働者の労働能力や労働適格性にかかわらず、一定年齢到達のみを理由として労働者の雇用を喪失させる結果となるため、手放して許されると解すべきではない。まず、当該有期労働契約において労契法19条の適用がある場合には、年齢を理由とする雇止めの適法性が問題となる。もっとも、雇止めにおける解雇権濫用法理の類推適用（また、これを明文化した労契法19条）の下では、一定年齢到達だけを理由とする雇止めに客観的に合理的な理由は、認められないと解される。

三 「別の労働契約終了事由」としての 65歳更新上限規定

他方、判旨は、65歳更新上限を「解雇権の濫用とは別の労働契約終了事由」とした。その結果、判旨は65歳更新上限に基づく雇止めを特別の労働契約終了事由に基づく労働契約の終了と捉え、雇止め法理による判断を行わず、65歳更新上限

規定の就業規則としての有効性を問題としたように思われる。しかし、65歳更新上限をこのように捉えることには、疑問がある。

65歳更新上限規定を素直に読めば、期間満了時に65歳に到達していた者の有期労働契約を更新しないとするものであり、単なる雇止め事由にすぎない。また、判旨は65歳更新上限の規定を「実質的に定年制の意義を持つ規定」とするが、判旨は定年制に定年解雇制と定年退職制とがあることを意識していると思われにくい。両者には解雇規制（本件では雇止め法理）の適用という点で、無視できない違いがある³⁾。そのため、この点の検討がなされていない判旨は妥当でない。

この点、本件雇止めの際、Y社はX₁らに65歳更新上限規定に基づいて契約を更新しないことを通知しており、これは解雇予告の実態を有していると思われる。そうすると、65歳更新上限規定が定年制であるとしても、それは定年解雇制とみるべきであり、これによる雇止めは、結局、雇止め法理の適用の有無の問題となる⁴⁾。

よって、判旨は、65歳更新上限を理由とする雇止めの適法性について、雇止め法理の枠組みに沿って判断すればよかったと思われる⁵⁾。

四 65歳更新上限の合理性

なお、65歳更新上限に基づく雇止めの適法性を判断する場合、その前提となる65歳更新上限規定の合理性の検討は必要となるため、その点についてみておきたい⁶⁾。本件判旨は、実質的な定年制である65歳更新上限の合理性を、①能力不足を理由とする雇止め紛争の回避、②能力不足による事故発生の懸念の現実化の危険の存在、③65歳という年齢が老齢基礎年金の受給開始年齢であるため、雇止めされても生計の道が断たれるなどの著しい不利益は生じないこと、④正社員との均衡も考慮されていること等から肯定しているが、2つの観点から妥当でない。

まず、本件判旨と判例との整合性に問題がある。判例は、定年制は、加齢に伴う労働適格性が逡減する一方で給与が却って逡増するところから、人事の刷新、経営の改善等、企業の組織および運営の適正化のために行われるもので、一般的にいつて、不合理な制度ということとはできないとする⁷⁾が、本件判旨ではこの点への配慮がない。X₁ら

の有期労働契約が実質的に無期契約と同視しうる状態となっても、その他の労働条件についてX₁ら期間雇用社員が正社員と同等に扱われてきたわけではなく、年功的処遇を受けていない⁸⁾。そのため、判例が合理的であると認めてきた定年制とは、本件65歳更新上限は異なるものであり、その合理性は直ちには認められないと思われる。定年制を有効とする学説も、定年制はその雇用保障機能および年功的処遇機能が基本的に維持されている限りでこれを肯定しており⁹⁾、学説の定年制有効説に照らしても、本件65歳更新上限の合理性は相当に疑わしい¹⁰⁾。

仮に、判旨が、有期契約労働者を対象とする本件と無期契約労働者についての判例との事案の違いに着目して、判例とは異なる枠組みで65歳更新上限の合理性を判断していたとしても、その具体的内容にも相当に問題がある。まず、上記①は、紛争コストを軽減するために雇止め法理の適用の回避を肯定するものであり、雇止め法理の脱法ともいえ¹¹⁾、妥当でない。むしろ紛争コストの軽減は、使用者側の努力によるべきである。上記②は、そもそも内容が抽象的に過ぎるし、旧公社時代は、70歳を超えている者も同様の業務を行っていたことを無視している点で説得力を欠く。確かに、加齢に伴う一般的な体力低下により、事故の危険が高まる業務はあると思われるが、雇用の喪失と引き替えに回避されるべき危険は、一定程度具体的な危険であるべきである。上記③については、確かに老齢厚生年金受給により、労働者の生活が経済的に保障されていることは、雇止めの適法性判断において考慮される点と考えられる¹²⁾。しかし、公的年金の受給額にも個人差があるし、労働者の老齢期の経済的保障として老齢基礎年金では十分ではないことから、判旨が期間雇用労働者に著しい不利益が生じないと解したことは、賛成できない。さらに、④については、そもそも正社員と期間雇用社員の間で労働条件格差があることから、雇用の終了時のみ正社員との均衡を考慮することに特段合理性はないように思われる。

五 高年法9条と65歳更新上限の合理性

判旨は、65歳更新上限の合理性を肯定する要素として、くりかえし、高年法9条の65歳までの雇用確保措置について言及しているように思わ

れる。しかし、高年法9条は65歳までの雇用確保を強く要請するものであり、それを超えて65歳以上の雇用確保を消極的なものとする規定では全くない点は、留意されるべきである。

●——注

- 1) 年齢を更新上限とした例としては、57歳更新上限規定に基づく雇止めの有効性が争われた事案で、最初の有期労働契約締結時に、56歳までの継続勤務が可能であるが、57歳到達後は当然に労働契約が終了するものとの理解が労働者に行きわたっていたこと等から、57歳以降の雇用継続の期待に合理的理由はないとされたものがある(三洋電機(住道工場)事件・大阪地判平9・12・22労判738号43頁)。
- 2) 本件の他の争点については、萩尾健太「郵政六五歳非正規解雇裁判」労旬1863号(2016年)6頁、榎原嘉明「協約締結過程における労働組合の錯誤と組合員の労働条件」労旬1863号(2016年)10頁を参照。
- 3) 正社員の定年制の場合、一般に定年解雇は有効と解されているため、ここでいう両者の違いは問題とならない。
- 4) そもそも、期間満了により労働契約は自動的に終了するため、期間満了のタイミングで他の事由による特別な労働契約終了事由が存在する余地はないと思われる。
- 5) 篠原信貴「本件判批」平成27年度重判解(2015年)228頁参照。
- 6) なお、これが個別の不更新合意が問題となる場合は、当該合意が真実と認められるに足る合理的理由が客観的に存在していなければならない(橋本陽子「塾講師の有期労働契約における50歳不更新制度の合理性」ジュリ1493号(2016年)104頁、105頁参照)。
- 7) 秋北バス事件・最大判昭43・12・25民集22巻13号3459頁、アール・エフ・ラジオ日本事件・東京高判平8・8・26労判701号12頁。
- 8) 萩尾・前掲注2)8頁。
- 9) 菅野和夫『労働法[第11版]』(弘文堂、2016年)709頁。
- 10) 以上、柳澤武「有期労働契約における『年齢』を理由とする雇止めの合理性」労旬1863号(2016年)28頁以下参照。
- 11) 萩尾・前掲注2)7頁。
- 12) 年金を受給していることが、雇止めにおける解雇権濫用法理の類推適用に「自ずから程度の差はある」として、雇止めを適法とする要素として考慮された例として、大京ライフ事件・横浜地決平11・5・31労判769号44頁。

広島大学教授 山川和義